

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Manusia sebagai makhluk hidup selalu berperan aktif bahkan mendominasi segala kegiatan yang terjadi di bumi dibandingkan dengan makhluk hidup lainnya. Hal ini dikarenakan manusia sebagai makhluk tuhan yang paling sempurna dianugrahi akal dan pikiran. Oleh sebab itu dalam suatu kegiatan perusahaan sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok. Parlinda dan Wahyudin (2003) menyatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, maka seluruh kegiatan perusahaan tidak akan terlaksana. Maka dari itu perusahaan perlu menghargai segala aspek yang ada didalam diri setiap karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Menurut Lewa (2005:56), melalui kinerja sumber daya manusia yang tinggi diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memperhatikan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Untuk perusahaan jasa sekelas RSUD Kertha Usada melakukan pemberdayaan karyawan ditengah pandemi COVID-19 merupakan salah satu upaya untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan di tengah pandemi beban kerja yang diterima oleh tenaga kesehatan khususnya perawat menjadi lebih besar daripada biasanya. Para perawat dituntut untuk lebih cekatan dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajibannya. Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Dalam

ruang lingkup perusahaan, selain melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan, karyawan juga dituntut untuk beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda - beda. Menurut Nitisemito (1996:109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Sebagai induk perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu memacu karyawan mengerjakan tugas secara produktif. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mampu memberikan kesan baik sehingga karyawan akan lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya dan upaya tersebut juga akan memberikan dampak baik pula terhadap citra perusahaan.

Ditengah pandemi COVID-19 lingkungan kerja RSUD Kertha Usada menjadi kurang kondusif. Meskipun RSUD Kertha Usada bukan merupakan rumah sakit rujukan COVID-19 di kabupaten Buleleng, namun banyaknya pasien yang dirawat dirumah sakit tentu memiliki potensi menularkan virus Corona kepada para perawat. Sebagai perusahaan RSUD Kertha Usada dituntut lebih untuk memberikan keamanan kepada perawat dalam menjalankan tugasnya. Menurut pasal 57 UU 36 Tahun 2014 pada poin keempat menyebutkan bahwa tenaga kesehatan berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, moral, kesusilaan, serta nilai-nilai agama. Upaya untuk melindungi dan menjaga keamanan dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas yang sesuai untuk keamanan dan kenyamanan perawat, seperti memberikan APD sebagai fasilitas penunjang kerja.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja, indikator - indikator lain yang juga harus diperhatikan oleh perusahaan seperti memperhatikan hubungan antar rekan kerja serta hubungan antara atasan dan bawahan. Sedarmayanti (2009:35) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun

dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sebenarnya dapat dipahami bahwa dinamika suatu kelompok dapat memberikan pengaruh besar bagi perusahaan dan karyawan. Sengkey, dkk (2017) menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian serupa juga dilakukan oleh Pratama dan Wismarein (2018) yang menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pandemi COVID-19 yang semakin hari semakin parah mengharuskan perawat setiap saat harus menghadapi berbagai gelombang pasien yang memiliki gejala atau positif COVID-19. Risiko yang dihadapi tentu sangat rentan tertular virus Corona ditengah kewajiban menangani para pasien. Stigma negatif terkait perawat yang beredar dimasyarakat membuat para perawat dikucilkan di lingkungan masyarakat, seperti kasus tiga perawat RSUD Bung Karno Solo yang diusir dari kost tempat mereka tinggal karena dianggap berpotensi menularkan COVID-19 kepada masyarakat (Suarajawatengah.id). Ikatan Dokter Indonesia (IDI), lewat Instagram mencatat sudah ada 37 dokter yang meninggal karena Corona. Persatuan Perawatan Indonesia (PPNI) dalam situs resmi mendata hingga Jumat, 19 Juni 2020 ada 123 perawat yang dinyatakan positif dan 26 di antaranya meninggal dunia. Sementara Pusat Ikatan Bidan Indonesia (dalam Tirto.id, 2020) mengatakan ada 218 bidan yang positif COVID-19 per 9 Juni 2020 dan 48 di antaranya berstatus pasien dalam pengawasan (PDP).

Selain faktor lingkungan kerja masalah - masalah yang terjadi dimasa pandemi dapat menjadi pemicu timbulnya stres kerja yang sekaligus menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Dalam penelitian Mariskha (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Sejalan dengan penelitian Kuong dan Yen (2016) menemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada (Yoder dan Staudohar 1982: 308). Dari tingkatan penyebab terjadinya stres kerja, apabila tidak segera dilakukan tindakan penanganan maka dapat memberikan dampak yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Stres dalam jangka pendek, jika tidak ditangani akan membuat karyawan merasa

tertekan, frustrasi, dan merasa tidak nyaman berada didalam lingkungan kerja sehingga membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak bisa menahan stres kerja akan membuat karyawan tersebut sering tidak masuk kerja. Dan pada tahap yang semakin parah akan membuat karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Suprihanto (2003:62) menyatakan stres kerja telah menjadi salah satu penyebab munculnya gejala secara fisik (yang mengakibatkan perubahan kesehatan tubuh, misalnya darah tinggi, sakit kepala dan serang jantung), gejala psikologis (perubahan seseorang dalam sikap, misal: tidak sabar, cepat bosan dan suka marah), gejala pada perilaku (perubahan pada perilaku seseorang menyangkut produktivitas, tingkat absensi dan turnover). Hal ini sejalan dengan penelitian Dewi, dkk (2014) yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wenur, dkk (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Kertha Usada ditengah Pandemi COVID-19”.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ditemui sebagai berikut :

1. Beban kerja dan waktu kerja yang mendesak dapat menyebabkan stres kerja bagi perawat.
2. Lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan perawat merasa kurang aman dan nyaman dalam mengerjakan tugas.
3. Stigma negatif yang beredar membuat para perawat dikucilkan dalam lingkungan masyarakat.
4. Stres kerja yang dialami oleh para perawat memiliki dampak jangka pendek, jangka panjang, bahkan dampak serius jika dibiarkan dan tidak ditangani.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi diatas adapun batasan - batasan yang dibahas sebagai

berikut :

1. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat.
2. Pengambilan data hanya dilakukan di RSUD Kertha Usada.

#### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Kertha Usada di tengah pandemi COVID-19 ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Kertha Usada di tengah pandemi COVID-19 ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Kertha Usada di tengah pandemi COVID-19 ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat di RSUD Kertha Usada ditengah pandemi COVID-19.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk memperoleh temuan terhadap pengaruh sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Kertha Usada ditengah pandemi COVID-19.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Kertha Usada ditengah pandemi COVID-19.
3. Stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Kertha Usada ditengah pandemi COVID-19.
4. Lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat RSUD Kertha Usada ditengah pandemi COVID-19.

#### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Kertha Usada ditengah pandemi COVID-19.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta informasi kepada perusahaan jasa kesehatan terkait masalah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Kertha Usada ditengah pandemi COVID-19.

